

第11回 雇用動向調査結果（秋田県版）

秋田県経営者協会は、このほど会員企業の景気・雇用動向に関わる調査結果を取りまとめましたのでお知らせいたします。

■ 基本データ

回答数(回答率)	123社	51.9%	調査企業数	237社	
【内 訳】					
県内企業	112社	91.1%	県外企業	11社	8.9%
製造業	39社	31.7%	非製造業	84社	68.3%
従業員300人未満	94社	76.4%	従業員300人以上	29社	23.6%

(注1) 本調査の数字は小数点第2位を四捨五入しているため、合計は必ずしも100.0にならないことがあります
 (注2) 回答企業は毎年異なるため、前回調査との比較は同一企業の比較ではありません

I. 景況感、雇用状況について

1. 景況感・雇用状況

(1) 景況感判断(DI※) [図表1]

～ 現在の景況感は昨年同時期より大幅に悪化し、先行きはさらに悪化する見通し ～

令和元年9月（現在の状況）の景況感判断（DI）は、「全体」で▲28.7と昨年同時期と比べ26ポイント悪化した。業態別では、「製造業」が▲43.6、「非製造業」が▲21.7、従業員規模別では、「従業員300人未満」が▲26.6、「従業員300人以上」が▲35.7となり、いずれも昨年同時期と比べ大幅に悪化した。

令和元年度下期（先行き）の景況感判断（DI）は、「全体」で▲36.9（現在の状況より8.2ポイントマイナス）となるなど、業態別・従業員規模別全ての項目で悪化する見通しとなっている。

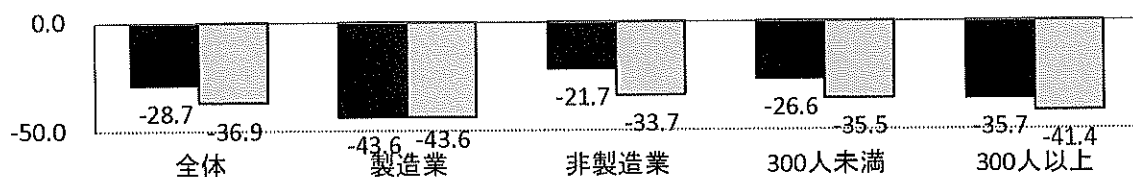
また、業種別では、「運輸・通信業」がマイナスに転じるなど、「機械器具製造業」を除くすべての業種でマイナスとなり、先行きは現状より悪化する見通しとなっている。

【図表1】景況感(DI)集計結果(全体、業態別、従業員規模別、業種別)

景況感	項目	全体	業態別		従業員規模別	
			製造業	非製造業	300人未満	300人以上
現在の状況（令和元年9月の景況感）DI		-28.7	-43.6	-21.7	-26.6	-35.7
先行き（令和元年度下期の景況感）DI		-36.9	-43.6	-33.7	-35.5	-41.4
【前回調査】現在の状況（平成30年度9月の景況感）DI		-2.7	2.8	-5.4	-8.9	25.0

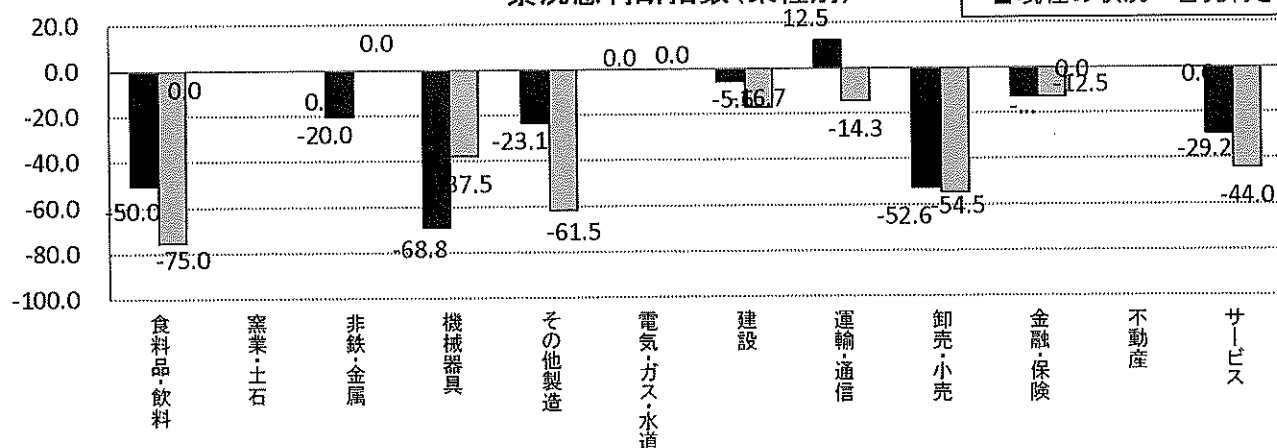
景況感判断指数(全体・業態別・規模別)

■現在の状況 □先行き



景況感判断指数(業種別)

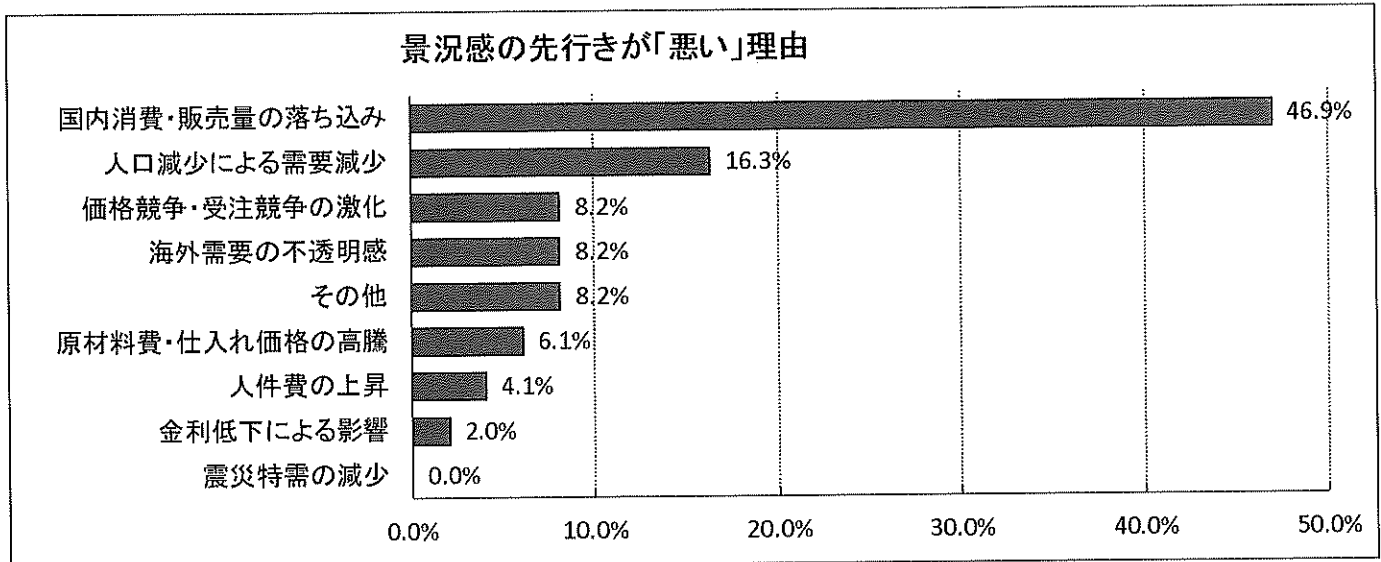
■現在の状況 □先行き



【参考】景況感で先行きが「悪い」理由【図表2】

～ 先行きが「悪い」理由は、“国内消費・販売量の落ち込み”が46.9%で最高 ～
 景況感で先行きが「悪い」と回答した企業（49社）にその理由について聞いたところ（最もあてはまるもの1つを選択），“国内消費・販売量の落ち込み”が46.9%で昨年に続き1位、“人口減少による需要減少”が16.3%で2位となり、その他は大差ない状況となった。

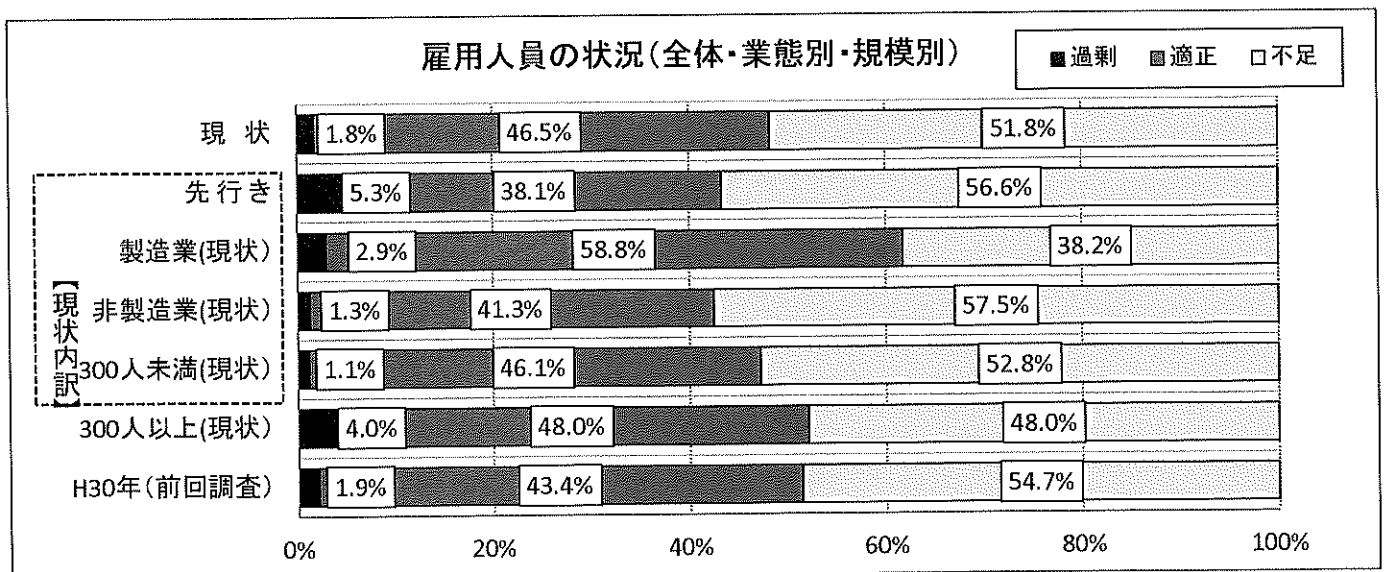
【図表2】景況感（先行き）が「悪い」とする理由（最も当てはまるもの1つを選択）



(2) 雇用人員【図表3】

～ “不足”が“適正”を上回るが、その差は6ポイント縮小。人手不足は今後も続く見通し ～
 令和元年9月（現状）の雇用人員の状況は、46.5%が“適正”としており昨年比3.1ポイント増、“不足”と回答した割合は51.8%となり、逆に昨年同時期と比較して2.9ポイントマイナスとなった。
 「先行き」についても、“不足”と回答した割合は56.6%で、現状より4.8ポイントプラスとなるなど、“人手不足”の傾向が続く見通しとなっている。
 また、業態・規模別では、“不足”と回答した割合が「製造業」で47.2%、「非製造業」で58.6%、「従業員300人未満」で56.3%、「従業員300人以上」で47.4%となり、業態別で差が出た。

【図表3】雇用人員の状況（全体、業態別、従業員規模別）

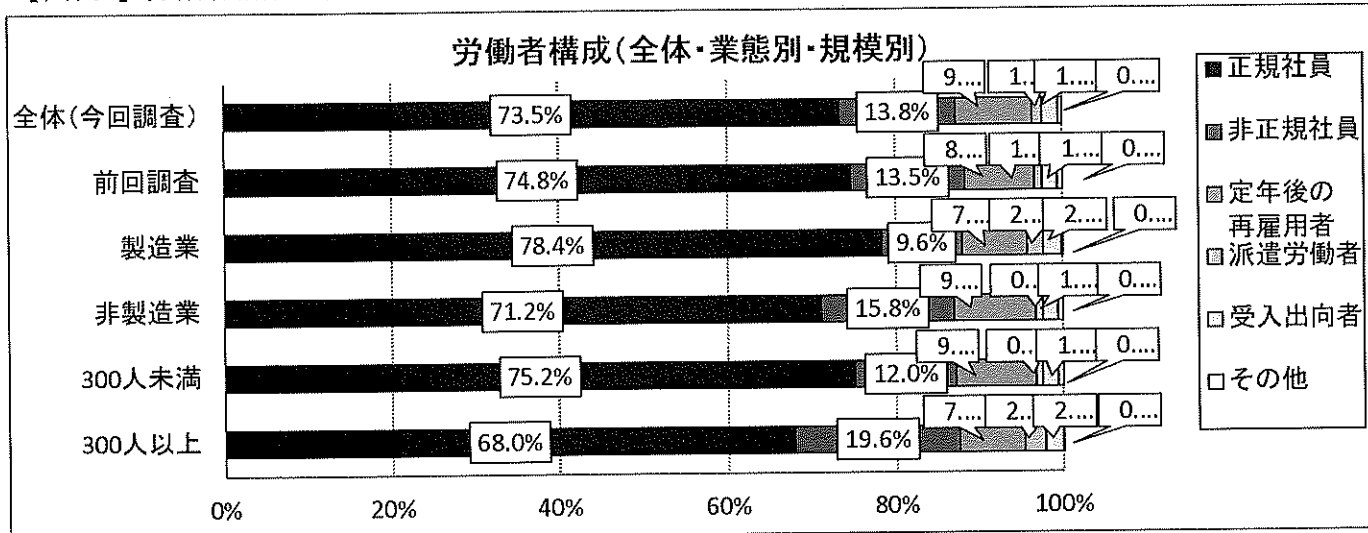


(3) 労働者構成の割合 [図表4]

～ 正規社員の割合は全体で73.5%、非正規社員は13.8% ～

労働者構成の割合（平均）は、全体で正規社員が73.5%、非正規社員が13.8%、定年後の再雇用者が9.2%の順となった。非正規社員の割合は、「従業員300人未満」（12.0%）に比べ、「従業員300人以上」（19.6%）の方が高かった。

【図表4】労働者構成の割合（全体、業態別、規模別）



(4) 女性管理職比率 [図表5]

～ 女性管理職比率は、5.2%となり、昨年度より1.2ポイントマイナス ～

管理職全数のうち女性社員の管理職の割合は、平均で5.2%となり、昨年度より1.2ポイントマイナスとなった。また、業態別で見ると、「製造業」が3.4%、「非製造業」が6.0%となるなど、全ての数値が昨年を下回った。

【図表5】管理職全数のうち女性社員の管理職割合（東北全体・業態別・規模別・各県別・平均）

	今回調査	前回調査
女性管理職比率※1.2	5.2%	6.4%

業態別・規模別			
製造業	非製造業	300人未満	300人以上
3.4%	6.0%	5.2%	3.6%

※1. 女性管理職比率：女性社員の管理職／管理職全数

※2. 管理職：各企業による基準（定義）で回答

II. 採用計画や職場定着状況について

1. 今春（平成31年4月）の新卒者採用実績 [図表6]

～ 今春の新卒者採用実績は、“採用した”が昨春より0.4ポイントプラス ～

今春の新卒者採用実績は“採用した”が57.7%となり、昨年調査以降プラスに転じている。

【図表6】今春（平成31年4月）の新卒者採用実績

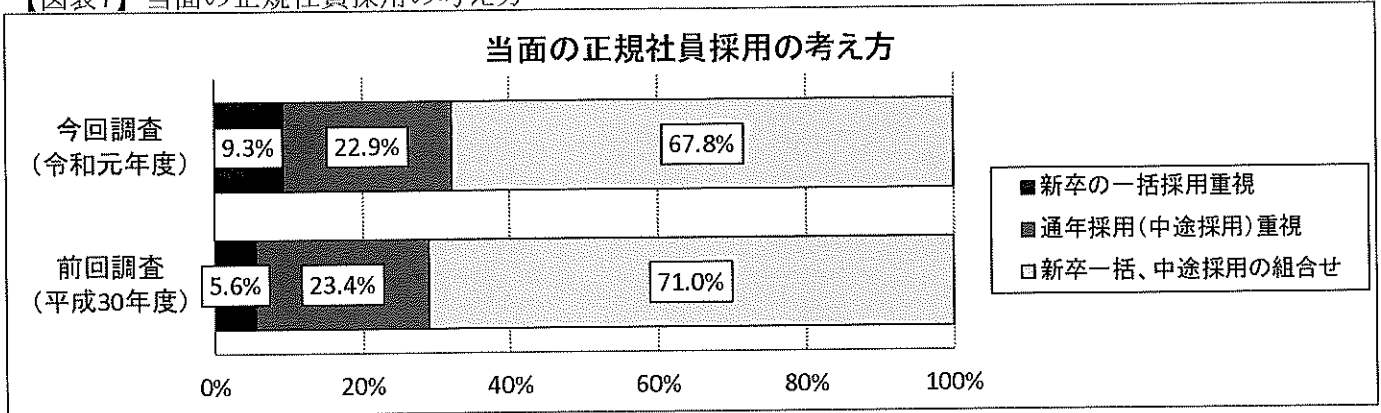
今春の新卒者採用実績	今回調査 (平成31年4月)	前回調査 (平成30年4月)
採用した	57.7%	57.3%
採用していない	42.3%	42.7%

2. 当面の正規社員採用の考え方 [図表7]

～ 正規社員採用の考え方は、“新卒一括、中途採用の組合せ”が67.8%でやや下降 ～

当面の正規社員採用の考え方は、“新卒一括、中途採用の組合せ”が昨年比マイナス3.2ポイントの67.8%、
 通年採用（中途採用）重視がマイナス0.5ポイントの22.9%となり、新卒の一括採用重視が3.7ポイントプラスの
 9.3%となった。

【図表7】 当面の正規社員採用の考え方



3. 今後の採用見込み [図表8, 9, 10]

～ 正規社員の採用数を“増やす”が昨年より6.2ポイント増加 ～

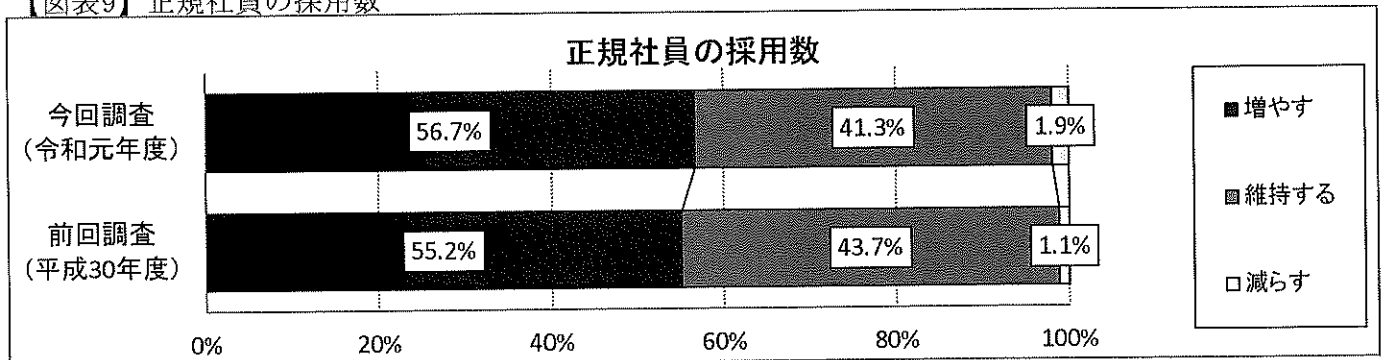
今後の採用見込みは、“正規社員を採用予定”が84.6%、“非正規社員を採用予定”が52.8%、“当面は採用予定なし”が7.3%となった。

正規社員の採用数は、“増やす”が56.7%（前回調査比1.5ポイントプラス）、非正規社員の採用数は、“増やす”が30.8%（前回調査比3.8ポイントマイナス）となった。

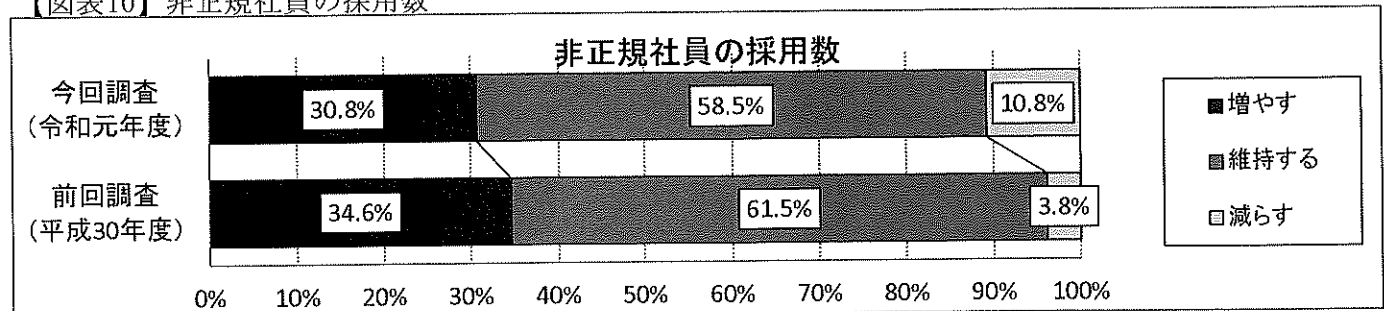
【図表8】 今後の採用見込み（複数回答可）

今後の採用見込み	今回調査 (令和元年度)		前回調査 (平成30年度)	
	回答社数	比率	回答社数	比率
正規社員を採用予定	104	84.6%	87	78.4%
非正規社員を採用予定	65	52.8%	52	46.8%
当面は採用予定なし	9	7.3%	12	10.8%
未定	11	8.9%	13	11.7%

【図表9】 正規社員の採用数



【図表10】 非正規社員の採用数

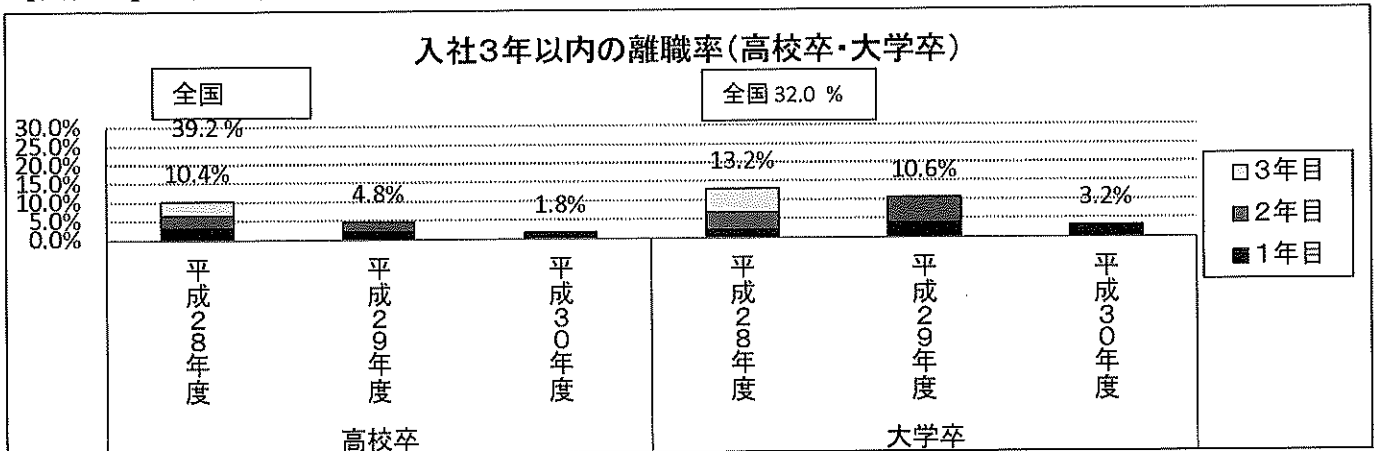


4. 入社3年以内の離職率 [図表11]

～ 入社3年以内の離職率は、高校卒10.4%、大学卒13.2% ～

会員企業の入社3年以内の離職率は、平成28年度入社的高校卒が10.4%、大学卒が13.2%となり、全国を下回った。

【図表11】入社3年以内の離職率



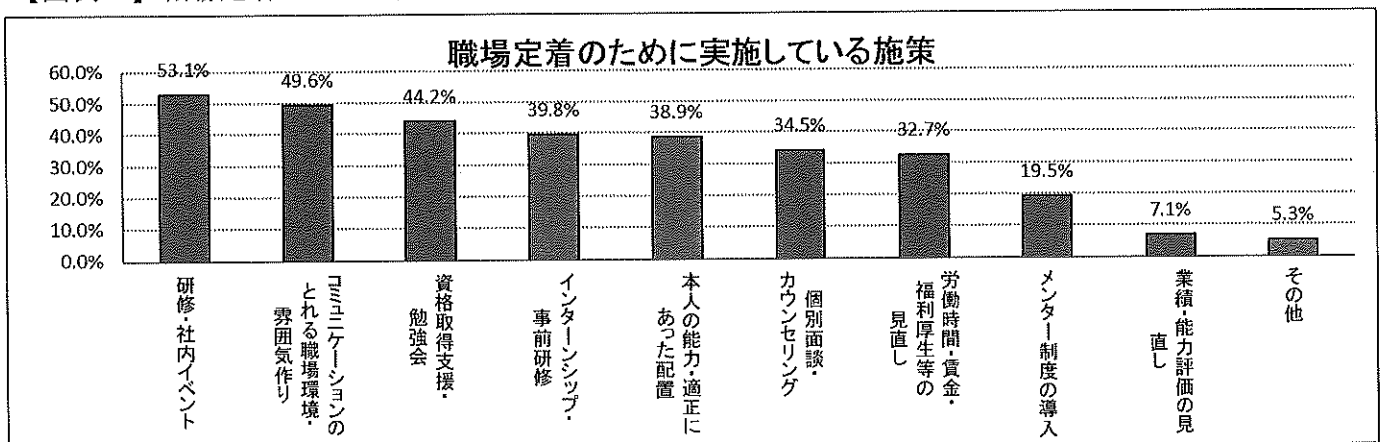
5. 職場定着のために実施している施策 [図表12]

～ 職場定着のための施策は、“研修・社内イベント”が53.1%で最高 ～

職場定着のために実施している施策は、“研修・社内イベント”が53.1%、“コミュニケーションのとれる職場環境・雰囲気作り”が49.6%、“資格取得支援・勉強会”が44.2%の順となった。

昨年同率1位であった“本人の能力・適正にあった配置”が10ポイント以上低下した。

【図表12】職場定着のために実施している施策（複数回答可）



Ⅲ. 働き方改革推進について

1. 働き方改革の取り組み状況 [図表13, 14]

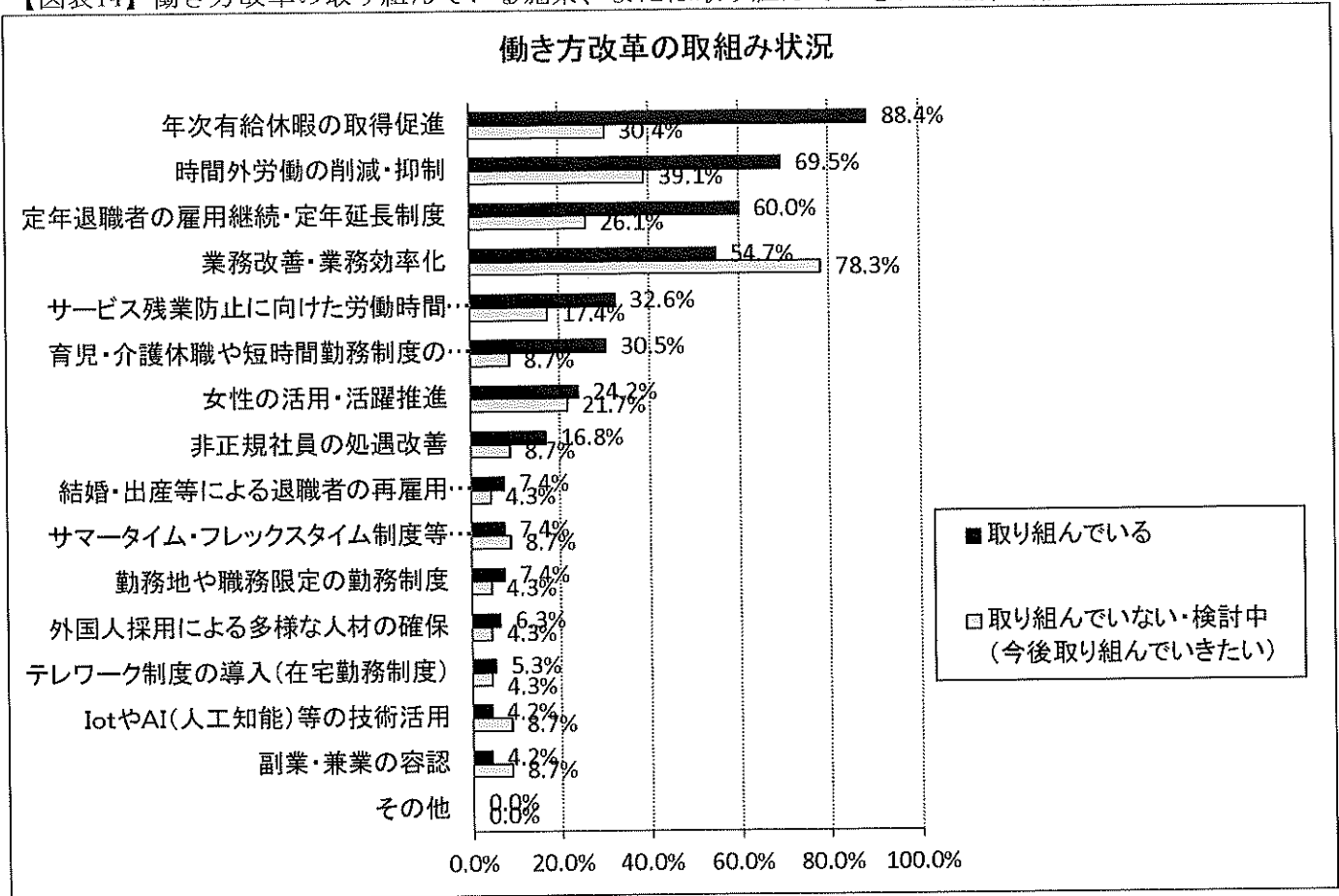
～ 働き方改革に“取り組んでいる”企業は、全体の80.5%、“検討中”が14.4% ～

働き方改革に“取り組んでいる”企業は、全体の80.5%、“検討中”と回答した企業は、14.4%で合計すると94.9%となり、着実に進んでいる。具体的な取組みとして、“年次有給休暇の取得促進”が88.4%、“時間外労働の削減・抑制”が69.5%、“定年退職者の雇用継続・定年延長制度”が60.0%と高い割合となった。

【図表13】働き方改革の取り組み状況

取り組み状況	今回調査 (令和元年度)		前回調査 (平成30年度)	
	回答社数	比率	回答社数	比率
取り組んでいる	95	80.5%	73	65.8%
取り組んでいない	6	5.1%	8	7.2%
検討中	17	14.4%	30	27.0%

【図表14】働き方改革の取り組んでいる施策、または取り組んでいきたい施策（複数回答可）

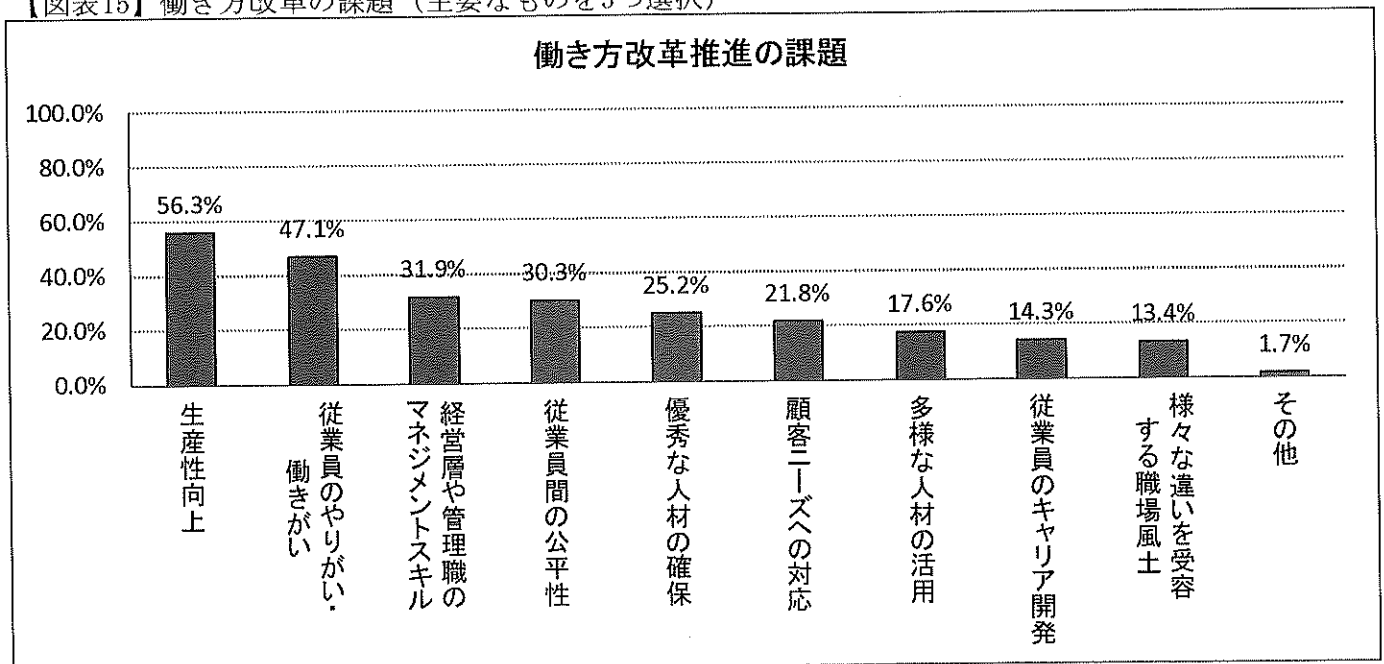


2. 働き方改革を推進するための課題 [図表15]

～ 働き方改革の課題は、“生産性向上”が56.3%で最高 ～

働き方改革を推進するための課題としては、“生産性向上”が56.3%、“従業員のやりがい・働きがい”が47.1%で2位と昨年同様であるが、昨年3位の“優秀な人材の確保”は8.7ポイント下がり5位となった。

【図表15】働き方改革の課題（主要なものを3つ選択）



IV. 長時間労働・生産性向上について

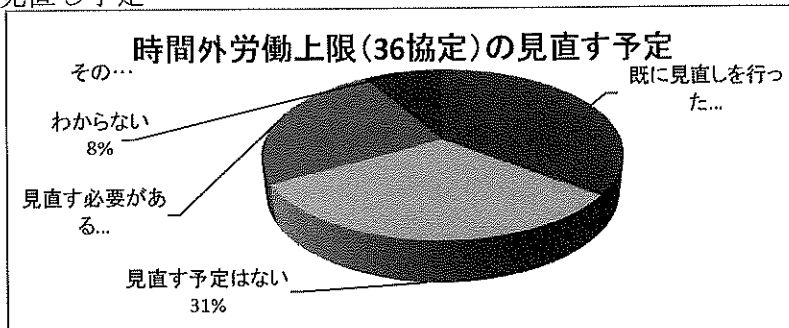
1. 時間外労働の上限（36協定）の見直し予定 [図表16]

～ 時間外労働の上限規制の導入で、24.6%が36協定を見直す予定 ～

時間外の上限規制の導入により、36協定を見直す予定が24.6%、見直す予定がないが31.4%、既に見直しを行ったが35.6%となった。

【図表16】時間外労働の上限（36協定）の見直し予定

予定	回答社数	比率
見直す予定がある	29	24.6%
見直す予定はない	37	31.4%
既に見直しを行った	42	35.6%
わからない	10	8.5%
その他	0	0.0%

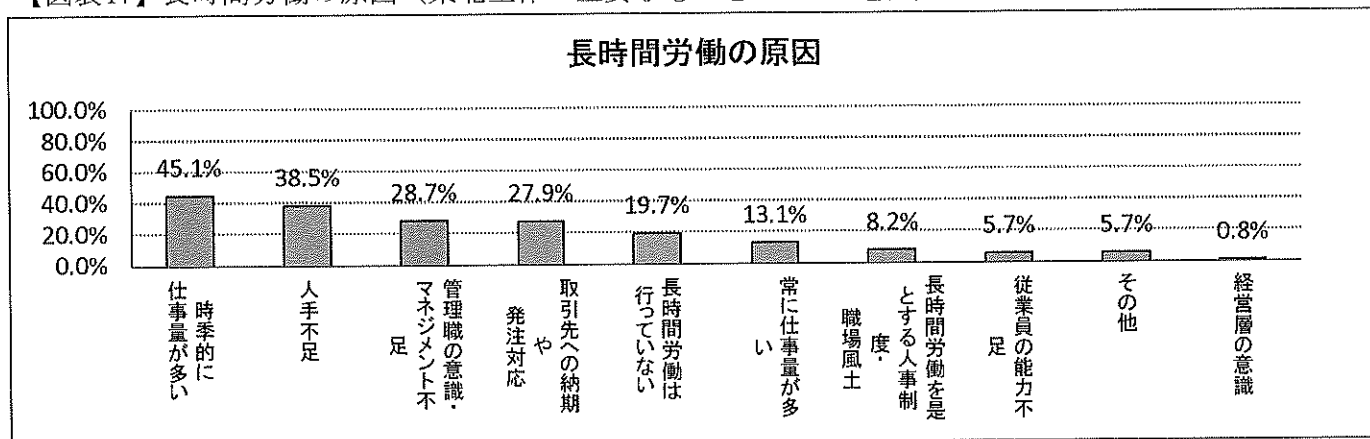


2. 長時間労働の原因 [図表17]

～ 長時間労働の原因は、“時季的に仕事量多い”が45.1%で最高 ～

長時間労働の原因は、“時季的に仕事量多い”が45.1%、“人手不足”が38.5%と続いているが、“管理職の意識・マネジメント不足”が10.7ポイント増加し28.7%で3位となった。

【図表17】長時間労働の原因（東北全体・主要なものを3つまで選択）

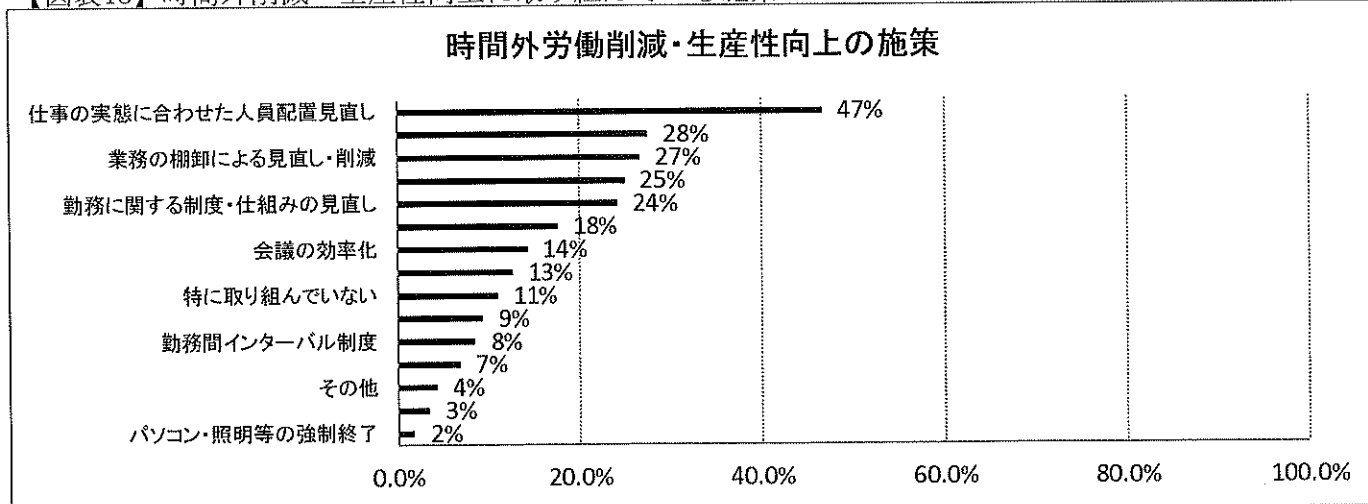


3. 時間外削減・生産性向上の施策 [図表18]

～ 時間外削減・生産性向上への施策は、「仕事の実態に合わせた人員配置見直し」が最高 ～

時間外削減・生産性向上に取り組んでいる施策は、“仕事の実態に合わせた人員配置見直し”が47%、“人材育成による社員の能力向上”が28%と続いている。

【図表18】時間外削減・生産性向上に取り組んでいる施策



V. 正規・非正規社員間の待遇格差について

1. 正規・非正規社員の待遇格差改善の取り組み [図表19, 20]

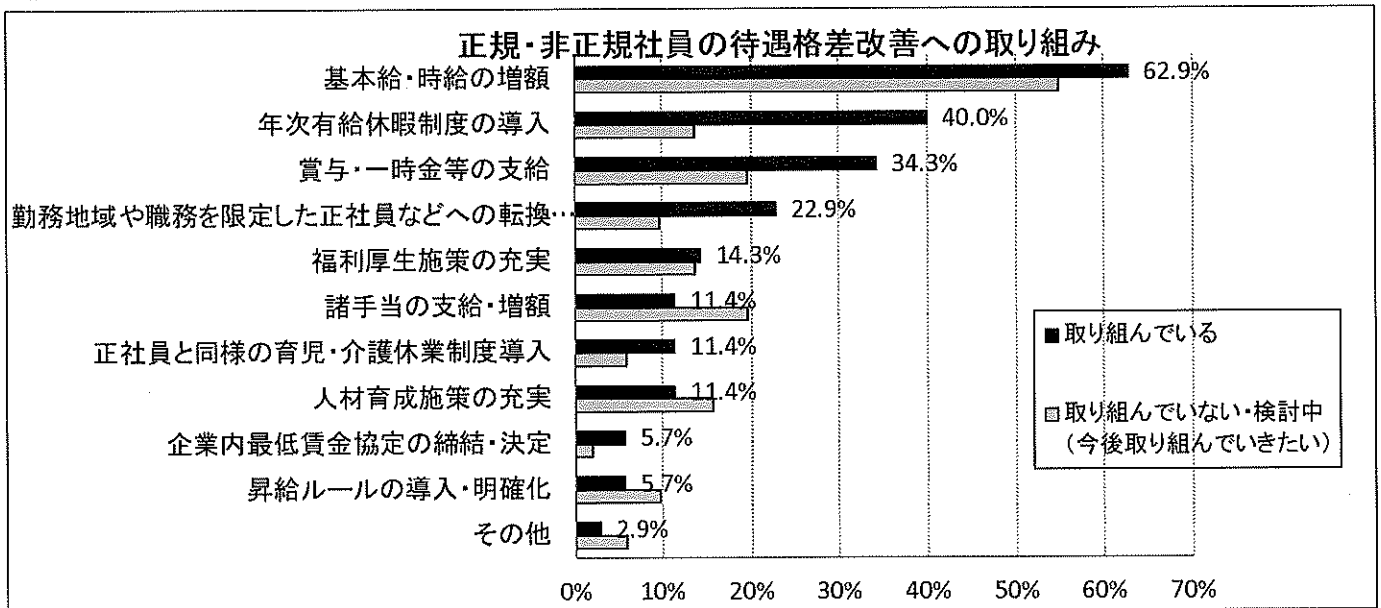
～ 待遇格差改善の取り組んでいる施策は“基本給・時給の増額”が63%で最高 ～

正規・非正規社員の待遇格差改善に取り組んでいる施策は、“基本給・時給の増額”が63%、“年次有給休暇（法定以上）の付与”が40%となった。今後取り組んでいきたい施策は、“基本給・時給の増額”が55%、“賞与・一時金の支給”が24%と続いている。

【図表19】待遇格差改善の取り組み状況

取り組み状況	今回調査（令和元年度）		前回調査（平成30年度）	
	回答社数	比率	回答社数	比率
取り組んでいる	35	40.7%	0	0.0%
取り組んでいない	16	18.6%	0	0.0%
検討中	35	40.7%	0	0.0%

【図表20】取り組んでいる施策、または今後取り組んでいきたい施策（複数回答可）



2. 正規社員にあって非正規社員にはない手当・制度 [図表21]

～ 正規社員にあって、非正規社員にはない支給手当や制度は“企業年金”が83%で最高 ～

正規社員にあって非正規社員にはない支給手当や制度は、“企業年金”が83%、続いて住宅手当の59%、家族手当の54%となった。

【図表21】正規社員にあって非正規社員にはない手当・制度（複数回答可）

